

Titel	Salaires échelonnés pour les classes de salaire Q et A: applicabilité des dispositions en matière de location de services
Untertitel	Art. 43 al. 2 et 3 CN 2012-2015 étendue
Dokumentnummer	CPSA 13/2013
Datum	19.04.2013

Kategorien

Lohn / Lohnklassen
Personalverleih

Entscheid

Applicabilité et interprétation de l'art. 43 al. 2 et 3 CN 2012-2015 étendue dans le domaine de la location de services

Contrairement au libellé plus restrictif de la CN 2008 (« dans un cas exceptionnel »), la CN 2012-2015 permet de baisser le salaire de base de la classe Q pour un travailleur qualifié de la construction (et nouvellement aussi celui de la classe A pour un aide-maçon ou un assistant-constructeur de routes) qui a réussi son apprentissage, en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, et pour une durée déterminée.

Pour ce qui est de la question de savoir si cette règle s'applique aussi aux bailleurs de services, il faut prendre en compte les différences entre un engagement fixe de durée indéterminée et le travail temporaire. Un engagement fixe de durée indéterminée dans le secteur principal de la construction est en partie lié à des conditions de travail différentes. Dans ce contexte, il faut prendre en considération en particulier les délais de résiliation des rapports de travail selon la Convention nationale du secteur principal de la construction ainsi que les dispositions sur le temps d'essai contenues dans la Convention collective de travail Location de services.

- Selon l'art. 10 de la CCT Location de services étendu, les trois premiers mois sont réputés temps d'essai pour les travailleurs bénéficiant d'un contrat de durée indéterminée, dont l'engagement donne naissance à une nouvelle relation contractuelle (art. 10 al. 2 de la CCT Location de services, qui n'a pas été étendu, fixe en outre un délai de résiliation de deux jours ouvrables pendant le temps d'essai *). En revanche, l'art. 18 CN 2012-2015 étendue prévoit que, pendant le temps d'essai de deux mois pouvant être prolongé à trois mois au maximum par un accord écrit, les rapports de travail peuvent être résiliés chaque jour en observant un délai de cinq jours de travail.
- L'art. 19 CN 2012-2015 étendue règle la résiliation du contrat de travail individuel définitif après l'expiration du temps d'essai :

1ère année de service : délai d'un mois

2ème jusqu'à la 9ème année de service: délai de deux mois

À partir de la 10ème année de service : délai de trois mois

En revanche, la CCT Location de services ne contient aucune règle concernant les délais de résiliation des rapports de service (pendant le temps d'essai ou en cas d'engagement de durée indéterminée). Par conséquent, les dispositions spécifiques de l'art. 19 al. 4 de la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services s'appliquent. Les délais légaux prévus à cet article pour les engagements de durée indéterminée sont sensiblement plus courts que dans le secteur principal de la construction :

Du 1er au 3ème mois de service en cas d'engagement ininterrompu, de durée indéterminée : délai de deux jours au moins (ce délai est également valable pour le temps d'essai) ;

Du 4ème jusqu'au 6ème mois de service : délai de sept jours au moins.

Ce n'est qu'à partir du 7ème mois d'un emploi ininterrompu que les délais de résiliation de l'art. 335c al. 1 resp. 2 CO s'appliquent dans le domaine de la location de services.

Compte tenu de tous ces facteurs, la CPSA retient ce qui suit :

L'art. 43 al. 2 CN 2012-2015 étendue prévoit que « le salaire de base de la classe Q peut être baissé, pour un travailleur qualifié de la construction (...), en cas d'engagement fixe de durée indéterminée, de 15 % au maximum pour la 1ère année suivant la fin de l'apprentissage réussi, de 10 % au maximum pour la 2e année et de 5 % au maximum pour la 3e année ». Pour l'aide-maçon ou l'assistant-constructeur de route de la classe A, le salaire peut même être échelonné sur quatre années suivant l'apprentissage réussi. Il faut donc être en présence d'un « engagement de durée indéterminée » d'un travailleur ayant réussi son apprentissage dans le secteur principal de la construction.

Eu égard à cet état de fait, il est évident que dans le domaine de la location de services le terme « engagement de durée indéterminée » contient en principe d'autres aspects et a une autre signification que dans le cadre de la Convention nationale du secteur principal de la construction. Afin de montrer que le bailleur de services a réellement l'intention d'engager un travailleur dans une entreprise de construction de manière fixe et pour une

durée indéterminée, il apparaît nécessaire qu'il observe entièrement les dispositions de la CN, en particulier celles concernant les délais de résiliation, dans le contrat de mission de durée indéterminée. Si le bailleur de services respecte les exigences de la CN en tout point et en particulier en matière de délais de résiliation, cette situation est comparable à un engagement de durée indéterminée. Ceci a pour conséquence que le bailleur de services peut également appliquer par analogie les dispositions sur le salaire échelonné selon l'art. 43 al. 2 et 3 CN 2012-2015 étendue.

L'art. 43 al. 2 et 3 CN 2012-2015 étendue ne s'applique clairement pas aux contrats de mission de durée déterminée.

* Par ACF du 29 mars 2016 (extension en vigueur depuis le 1er mai 2016), le Conseil fédéral a déclaré la disposition suivante de la CCT Location de services de force obligatoire :

„Art. 11 Résiliation

1 Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment moyennant un préavis de deux jours ouvrables. (...)“

--> Ainsi, la disposition selon l'10 al. 4 CCT Location de services, qui n'avait pas été étendue, a été remplacée par l'art. 11 al. 1 CCT Location de services étendue.